

PROTOCOLLO D'INTESA

Contrattazione di secondo livello per la determinazione del "Premio di risultato"

di cui all'art. 2 lett. B del CCNL dei Servizi Ambientali

Addì 23 novembre 2023, presso la sede dell'Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale ASIA, sono presenti:

- 1) il dott. Scanzoni Ruggero, rappresentante legale dell'Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale ASIA di Lavis (TN)
- 2) l'Organizzazione Sindacale Territoriale UILTEC di Trento, nelle persone dei sigg. Di Chiara Giuseppe, Augelli Enzo e Fattor Adriano;
- 3) l'Organizzazione Sindacale Territoriale F.P. CGIL di Trento, nelle persone dei sigg. Virruso Giovanni e Nicolodi Stefano;

di seguito denominati, per brevità, rispettivamente **Azienda**, e **OO.SS.**, nonché **parti** qualora richiamati congiuntamente.

Premesso

- quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione di ASIA con la delibera n. 70 dd. 28.09.2023, in materia di Premio di Risultato per il triennio 2023-2025;
- il riferimento ai protocolli d'intesa stipulati in data 28 aprile 2003, 06 ottobre 2004, 20 aprile 2005, 22 agosto 2006, 6 maggio 2008, 22 maggio 2015, 21 dicembre 2017, 08 giugno 2021 e 14 novembre ed in conformità a quanto previsto dall'art. 2 lettera B) del CCNL vigente, rinnovato con Verbale di Accordo sottoscritto in data 18 maggio 2022;
- = che il "Premio di Risultato" (di seguito abbreviato con l'acronimo "**PdR**") è un istituto da contestualizzare alla specifica realtà aziendale e, nel caso di specie, lo si intende finalizzato anzitutto al mantenimento ed al potenziamento del grado di efficienza e di efficacia del servizio offerto da ASIA, in particolare con riguardo alle relative conformità e qualità;
- che tale finalità deriva dalla necessità in costante crescita di erogare un servizio teso ad accogliere ed integrare positivamente molteplici fattori - tanto ineludibili, quanto talvolta tra loro non propriamente compatibili, o in ogni caso non immediata coniugabilità - quali, in primis, la domanda del territorio e l'aumento quantitativo-qualitativo del servizio. Il tutto nella debita e rigorosa osservanza delle quasi innumerabili prescrizioni di legge, tra cui spiccano quelle sul cogente contenimento della spesa che comportano la necessaria razionalizzazione delle risorse economiche disponibili di ASIA;
- che in data 28 dicembre 2022 la Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva ha rilasciato all'Azienda, ai sensi dell'art. 51 3-bis e 3-ter del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., l'ATTESTATO DI ASSEVERAZIONE della corretta adozione e della efficace attuazione dei requisiti del Modello di Organizzazione e Gestione della Sicurezza di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- che quanto sopra determina l'Azienda anzitutto a condizionare l'erogazione annuale del PdR (ex art. 2 lett. B del rinnovato CCNL dei Servizi Ambientali) per il triennio 2023-2025, sia al "risultato positivo di gestione annuale aziendale", sia agli obiettivi personali di ogni dipendente, posto che detto PdR sia fondato sulla "collaboratività" del singolo lavoratore, per quanto di relativa competenza, quale elemento indispensabile ed imprescindibile nel processo di incremento dell'efficienza complessiva dell'attività aziendale. Nel concetto di "collaboratività" si intende conglobare e riassumere la serie di fattori *infra* identificati e declinati per l'essenziale misurazione dell'eventuale miglioramento qualitativo/quantitativo dell'Azienda e del relativo servizio, con conseguente possibile positivo riflesso sulla competitività, efficienza e produttività, mediante specifici indicatori

ai quali correlare il c.d. PdR, che si caratterizza appunto come elemento variabile a titolo premiante della retribuzione non utile tuttavia ai fini del computo di istituti contrattuali collettivi e/o della determinazione del trattamento di fine rapporto (TFR);

- che il PdR è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in forza dei parametri di calcolo concordati facenti riferimento ai risultati dell'anno precedente;

tanto premesso

e ritenuto che le premesse costituiscono presupposto logico e giuridico, nonché elemento integrante e sostanziale del presente accordo, le parti convengono e stabiliscono quanto segue.

Art. 1

“Premio di risultato”

ex art. 2 lett. B) del CCNL dei Servizi Ambientali

Al verificarsi delle condizioni e dei presupposti di cui in premessa, per il triennio 2023-2025 è prevista la possibilità di erogazione annuale di un “PdR”, sulla base dei dati consuntivati riferiti all'anno precedente (ex art. 2 lett. B del CCNL dei Servizi Ambientali), collegato ai risultati conseguiti sotto il profilo dell'effettivo miglioramento qualitativo/quantitativo dell'andamento aziendale, in termini di positivo incremento delle competitività, produttività, efficienza e redditività.

Il PdR, come detto, sarà formato da entità economiche variabili a titolo premiante riconoscibili ai lavoratori in rapporto al raggiungimento di risultati complessivi aziendali e personali di ciascuno di essi, previamente convenuti tra le parti. I dati di misurazione di detti risultati, finalizzati al conseguente calcolo del premio da erogare, saranno valutati a consuntivo annuale in rapporto al/i beneficio/i effettivamente conseguito/i, previa analisi da effettuarsi, anche con la presenza della RSU, del miglioramento qualitativo/quantitativo sopra citato e del perseguimento degli obiettivi di incremento di competitività, produttività, efficienza e redditività, idonei a determinare i risultati medesimi, misurati mediante indicatori.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, le parti fanno rinvio alla disciplina di cui al CCNL in materia di “Premio di Risultato”.

Art. 2

Determinazione del “Premio di risultato”

Il PdR in oggetto, nello spirito e con le finalità che hanno ispirato il precedente accordo, è legato ad obiettivi previamente condivisi dalle parti, come in premessa precisato, riservando particolare cura all'efficienza e alla qualità, sia del servizio offerto dall'Azienda, sia dei processi di lavoro idonei a garantirne la regolare ed utile esplicazione, in piena conformità al “**quadro normativo**” nel quale si iscrive il complesso delle attività aziendali. Con la definizione quadro normativo, si intende sintetizzare l'ampio ed articolato sistema di riferimento composto da norme, regole (incluse quelle del Regolamento Interno Aziendale), ecc., tra cui si citano *in primis* quelle in materia di prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro.

Il PdR in oggetto coinvolge tutti i lavoratori effettivamente presenti sul lavoro, appartenenti alle categorie degli operai e degli impiegati.

Le parti ritenendo invero che la regolare esplicazione dell'attività di impresa vada intesa in senso ampio - guardando alla produttività dei servizi prestati da ASIA e alla relativa economicità di esercizio anche nell'ottica, ad esempio, della fattiva prevenzione - evidenziano la necessaria stretta interazione tra fattori essenziali, come la presenza sul lavoro, l'efficienza e la qualità, ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali prefissati. Le parti considerano infatti il premio di risultato come conseguenza diretta anche del concorso sinergico di detti

fattori, capace ad esempio di non far insorgere infortuni e/o malattie professionali, ovvero sinistri a cose e/o a terzi, contenendo quindi i conseguenti effetti/costi/oneri.

2.1) Determinazione Premio di Risultato.

Il PdR contemplerà il “*premio di produttività*” pari ad una somma pro-capite media derivante dall'applicazione del sistema di quote e punteggi di cui al presente punto 2.1).

Detta quota spetterà in proporzione al periodo lavorato nell'anno ed al livello di appartenenza, a ciascun lavoratore subordinato - a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato, che risulti in forza alla data di corresponsione del premio di produttività - avente diritto in ragione dell'attività lavorativa effettivamente prestata per almeno quattro mesi nel corso dell'anno di riferimento.

Come previsto dal paragrafo “*Compenso retributivo aziendale (C.R.A.)*” di cui all'art. 2 del CCNL applicato, le erogazioni stabilite dal presente accordo “*comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A.*”, vale a dire “*l'importo annuo pro capite*” pari ad euro 150,00= (frazionabile mensilmente nell'importo pari ad euro 12,50=). Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato che cessino dal servizio nel corso dell'anno solare precedente a quello di erogazione del premio, e per i lavoratori assunti a termine ai sensi del vigente art. 11 del CCNL, detto “*importo annuo pro capite*” verrà erogato, unitamente alle competenze di fine rapporto, in proporzione ai mesi lavorativi dagli stessi effettivamente svolti.

Il PdR consisterà nel c.d. “*premio di produttività*” pari alla somma pro-capite media totale ammontante per l'anno 2023 ad un massimo di **euro 1.350,00=**, dopo la verifica delle condizioni di cui al successivo art. 3.

Il valore del premio per gli anni successivi al primo sarà portato ad un massimo di **euro 1.450,00= per l'anno 2024 ed euro 1.550,00= per l'anno 2025**.

Il PdR è generabile, e conseguentemente ripartibile in modo differenziato, dagli indicatori così come *infra* suddivisi rispettivamente per l'anno 2023 e per il biennio 2024-2025, che potranno dare dunque causa al riconoscimento economico del premio.

2.2) Indicatori per l'anno 2023.

Il punteggio annuale, risultante anche da quanto previsto dall'art. 2.1, sarà ripartito tra la quota A) e la quota B) di cui sotto, nella misura rispettivamente del 40% e del 60%, e proporzionalmente nei punteggi intermedi.

- Quota A), corrispondente al 40% del premio massimo risultante nell'anno - per un punteggio massimo assegnabile pari a n. 400 punti - da distribuire in quota parte fra operai ed impiegati, in funzione della relativa presenza sul posto di lavoro (prestazione effettivamente resa) nell'anno considerato, valevole per operai ed impiegati, per il quale è assegnato un punteggio pari, rispettivamente, a n. 400 punti ed a n. 400 punti.

Il parametro numerico viene calcolato singolarmente detraendo dai giorni di presenza quelli di assenza - con esclusione delle ferie, dell'astensione obbligatoria per congedo parentale, dei giorni certificati per isolamento dovuto da Covid-19, e delle assenze per permesso sindacale ed infortunio - moltiplicati per il coefficiente 3 (tre) ed il numero dei ritardi moltiplicato per il coefficiente 1 (uno).

Nell'eventualità in cui si verifichi l'ipotesi di “*assenza per malattia di breve durata*”, è fatto rimando espresso a quanto previsto in merito dall'art. 42 lett. G) del CCNL vigente.

- Quota B), corrispondente al 60% del premio massimo risultante nell'anno, da distribuire in quota parte fra operai ed impiegati, in funzione:

a) della qualità della condotta lavorativa tenuta dal personale, per la quale è assegnato un punteggio massimo pari a n. 200 punti, da valutare e calcolare sulla base di:

- ✓ danni provocati nell'esercizio dell'attività lavorativa, da circolazione dei mezzi/attrezzature aziendali - e/o da utilizzo degli stessi anche per la movimentazione dei carichi, a mezzi, attrezzature e/o ad altri beni aziendali comunque utilizzati - ovvero a persone.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore sia causa (ovvero concausa) di detti danni, il cui valore complessivo, durante l'anno di riferimento, sia pari ad € 258,00= o multipli, sarà conteggiato un punteggio pari a 10 punti o multipli, da decurtare al lavoratore medesimo e da ridistribuire agli altri lavoratori che non abbiano causato danni, ovvero abbiano procurato danni ognuno di valore inferiore a quello preindicato; ovvero

- ✓ gravi omissioni, inadempimenti e/o errori nello svolgimento delle attività lavorative, anche tecnico-amministrative - oggetto, ad esempio, di contestazioni dall'utenza o dagli uffici comunali, di contravvenzioni, ecc. - tali da comportare sanzioni a carico dell'Azienda e/o del relativo personale. Nell'ipotesi in cui la condotta omissiva o commissiva del lavoratore sia causa di dette sanzioni, il cui valore complessivo, durante l'anno di riferimento, sia pari ad € 258,00= o multipli, sarà conteggiato un punteggio pari a 10 punti o multipli, da decurtare al lavoratore medesimo e da ridistribuire agli altri lavoratori che non registrino sanzioni derivanti da personali omissioni, ovvero abbiano causato sanzioni per un valore complessivo inferiore a quello preindicato.

La quota a) erogabile in base al valore di tali danni e sanzioni, consuntivati nell'anno di riferimento, sarà calcolata secondo le quantificazioni schematizzate nella seguente tabella:

Danni / Sanzioni (livelli)	Danni complessivi annui	
1	Fino ad € 5.000,00	100%
2	€ 7.500,00	90%
3	€ 10.000,00	80%
4	€ 12.500,00	70%
5	€ 15.000,00	60%
6	€ 17.500,00	50%
7	€ 20.000,00	40%
8	€ 22.500,00	30%
9	€ 25.000,00	20%
10	€ 27.500,00	10%
11	Oltre gli € 30.000,00	0%

- b) delle **segnalazioni/proposte finalizzate alla prevenzione e/o al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute, nonché quelle relative ai mancati infortuni**, inoltrate alla Direzione (o ad altro soggetto a tale scopo delegato) durante il periodo di riferimento (cfr. Modulo ad hoc di cui all'allegato A), in primis con riferimento agli standard di prevenzione e salute sul lavoro, così come esplicitati nel Manuale della Sicurezza di ASIA (alle voci Gestione Segnalazioni Non Conformità - Azioni correttive e Preventive). La Direzione (od altro soggetto a tale scopo delegato) procederà quindi alla valutazione della segnalazione e all'eventuale conseguente validazione.

Il numero delle segnalazioni/proposte pervenute e validate sarà oggetto di comunicazione trimestrale.

È prevista l'assegnazione di un punteggio massimo pari a n. 200 punti, sia per gli operai, sia per gli impiegati.

Per ogni segnalazione validata, il relativo lavoratore-segnalatore incrementerà la quota di propria spettanza mediante un fattore di distribuzione valevole **16** punti.

- c) delle segnalazioni di non conformità e/o ai fini del miglioramento del servizio di raccolta e/o trasporto di rifiuti inoltrate alla Direzione (o ad altro soggetto a tale scopo delegato) durante il periodo di riferimento (cfr. Modulo ad hoc di cui all'allegato A). La Direzione (od altro soggetto a tale scopo delegato) procederà quindi alla valutazione della segnalazione e all'eventuale conseguente validazione.

Il numero delle segnalazioni/proposte pervenute e validate sarà oggetto di comunicazione trimestrale.

È prevista l'assegnazione di un punteggio massimo pari a n. 200 punti, sia per gli operai, sia per gli impiegati.

Per ogni segnalazione validata, il relativo lavoratore-segnalatore incrementerà la quota di propria spettanza mediante un fattore di distribuzione valevole **16** punti.

Le succitate quote b) e c) saranno calcolate, in base al numero complessivo di segnalazioni/proposte validate, entrambe consuntivate nell'anno di riferimento, secondo le quantificazioni schematizzate nella tabella di cui sotto:

n. segnalazioni	% quota premio
< 19	0%
21	10%
23	20%
25	30%
27	40%
29	50%
31	60%
33	70%
35	80%
37	85%
39	90%
41	95%
43	100%

2.3) Indicatori per il biennio 2024-2025.

Il punteggio annuale, risultante anche da quanto previsto dall'art. 3, sarà ripartito tra le quote A), B) e C) di cui sotto, nella misura rispettivamente del 30%, 50% e 20%.

È previsto un monitoraggio trimestrale degli indici da condividere con le OO.SS. con specifico incontro.

- Quota A), corrispondente al 30% del premio massimo risultante nell'anno - per un punteggio massimo assegnabile pari n. **300 punti** - da distribuire fra operai ed impiegati, in relazione all'obiettivo collettivo di compilazione delle segnalazioni di non conformità e di miglioramento del servizio (cfr. Modulo ad hoc allegato).

L'Ufficio Qualità provvede alla raccolta e validazione di tali segnalazioni, nonché alla creazione di un report trimestrale che verrà condiviso con i capi ufficio e con tutti i dipendenti tramite bacheca aziendale. Per l'anno N l'ottenimento di tale quota di premio è legato al raggiungimento di n. 20 segnalazioni validate. Per gli anni successivi il numero di segnalazioni raccolte e validate dev'essere superiore all'anno N-1.

- Quota B), corrispondente al 50% del premio massimo risultante nell'anno, da distribuire secondo i seguenti criteri per operai ed impiegati:

❖ **Incidenza sugli operai:**

- d) della **corretta compilazione della documentazione di raccolta**: indice cumulativo, rientrano nel controllo tutti i dipendenti operai (ad eccezione del personale stagionale ed in periodo di prova), per la quale è assegnato un punteggio massimo pari a n. **300 punti**, da valutare e calcolare da parte dell'Ufficio Qualità con la partecipazione della Direzione e congiuntamente alla rappresentanza sindacale.

A seguito di debita formazione dei dipendenti verrà valutata semestralmente la corretta compilazione da parte di ogni operaio (con le eccezioni di cui sopra) di ogni campo di propria competenza di: distinte di raccolta, formulari, bolle di conferimento rifiuti, distinta servizi vari, moduli microraccolte, e rapportino dalle-alle.

Il controllo avverrà tramite scelta casuale di una data e conseguente prelievo ed analisi di tutta la documentazione prodotta, per gli assenti vi sarà un recupero nella prima data utile.

Nell'anno N sono ammessi incompletezze, come da seguente tabella, per un massimo del 10% del totale dei documenti controllati nell'anno. Per gli anni successivi la percentuale di errore deve essere inferiore all'anno N-1.

Tipologia documento	Campi da compilare
Distinta di raccolta	ORE – KM – KG SCARICATI PESI PER COMUNE (ove il mezzo lo consente, come specificato nella singola distinta) CASSONETTI NON SVUOTATI
Formulari	ORA – FIRMA COLLI (se il campo non è già compilato)
Bolla di conferimento rifiuti	QUANTITA' (se scarico è presso ASIA) FIRMA
Distinta servizi vari	QUANTITA' (solo quando vi è l'effettivo scarico presso ASIA) ORE
Microraccolte	N. COLLI – QUANTITA' STIMATA - FIRMA
Rapportino dalle - alle	NOME – DATA – ATTIVITA' SVOLTA - TOT ORE PER ATTIVITA'

La documentazione così come descritta potrà essere oggetto di modifiche a seguito di miglioramenti organizzativi ed introduzione di nuovi software, e sarà oggetto di aggiornamento formativo per i dipendenti.

- e) della **riduzione dei sinistri**: indice cumulativo, è prevista l'assegnazione di un punteggio massimo pari a n. **100 punti** per tutti gli operai, ove il valore economico totale delle franchigie assicurative sui danni provocati da automezzi pagate nell'anno N sia inferiore alla media dei n.5 anni precedenti, ad eccezione dei casi di assenza di responsabilità del sinistro da parte dei dipendenti accertata a seguito di procedimento di rivalsa.
- f) **dell'aumento delle segnalazioni relative ai near miss**: indice cumulativo, è prevista l'assegnazione di un punteggio massimo pari a n. **100 punti** per tutti gli operai,

quando il numero delle segnalazioni relative ai near miss sia superiore alla media dei n.3 anni precedenti. Tali segnalazioni sono verbalizzate dall'Ufficio Qualità e Sicurezza a seguito di presa conoscenza del fatto e comunicate nella riunione trimestrale sulla sicurezza.

❖ **Incidenza sugli impiegati:**

- a) del **miglioramento dell'asseverazione ed EMAS**: indice cumulativo pari a n. **100 punti**, il numero di osservazioni ottenute nelle procedure di rinnovo delle certificazioni di asseverazione ed EMAS dev'essere inferiore alla media dei n.3 anni precedenti.
- b) **dei tempi di risposta alle segnalazioni degli utenti provenienti dal portale dei servizi (Garbage)**: indice cumulativo pari a n. **400 punti**, il tempo di risposta deve essere inferiore a 30 giorni lavorativi come previsto dai Livelli generali di qualità contrattuale e tecnica del servizio di gestione dei rifiuti urbani pervisti dallo Schema III del TQRIF per l'anno N.

Negli anni successivi il tempo di risposta deve essere inferiore a 25 giorni per l'anno N+1.

- **Quota C)**, corrispondente al 20% del premio massimo risultante nell'anno, da distribuire fra operai ed impiegati, in relazione ai seguenti obiettivi:
 - 1. **segnalazioni derivanti da portale dei servizi**: indice cumulativo pari a n. **100 punti**, relativi a segnalazioni di mancato svuotamento pervenute dagli utenti: numero di mancati svuotamenti segnalati dagli utenti dev'essere inferiore al 10% del totale dei servizi svolti nell'anno N. Per gli anni successivi tale indice dev'essere inferiore alla percentuale dell'anno N-1.
 - 2. **risultato customer satisfaction**: indice cumulativo pari a n. **100 punti**, punteggio di soddisfazione globale derivante dal report di customer satisfaction deve essere superiore al risultato ottenuto nella precedente analisi (8,2/10 per l'analisi più recente svolta nel 2021).

Il totale del punteggio derivante dalla somma delle n.3 quote viene rapportato per ciascun dipendente in base a:

- ore di lavoro effettivamente svolte nell'anno di competenza (non vengono considerate quale assenza le ore relative a: ferie, congedo parentale obbligatorio, congedo parentale facoltativo, sciopero, permesso sindacale, infortunio);
Per quanto riguarda la malattia viene applicata una franchigia di n.24 ore annue per dipendente.

Art. 3

"Quota aggiuntiva"

Alla quota base massima annuale pari ad un massimo di euro 1.200,00= per l'anno 2023, euro 1.300,00= per l'anno 2024 ed euro 1.400,00= per l'anno 2025, potrà aggiungersi una ulteriore quota fissata nella misura massima di euro 150,00= (centocinquanta/00), da corrispondere previa valutazione dei risultati aziendali a bilancio d'esercizio consuntivo. La quota aggiuntiva andrà ad incrementare la quota pro-capite media dell'anno considerato e sarà ripartita, in eguale misura per tutti i livelli, in proporzione al periodo lavorato nell'anno.

Il criterio per stabilire se ed in quale misura, per ciascun anno, sarà erogabile detta quota aggiuntiva, è collegato al "reddito operativo" (altrimenti definito "risultato operativo lordo" che deriva dal valore della produzione) ed al costo della produzione, entrambi rilevati dal bilancio d'esercizio consuntivo di riferimento. Dal valore della produzione (Vp) andrà

detratto il costo della produzione (Cp); quest'ultimo inclusivo del costo derivante dalla quota aggiuntiva erogabile per il numero di dipendenti aventi diritto, calcolata per l'anno considerato (QAgg). Il criterio si tradurrà pertanto nella formula: $V_p - (C_p + Q_{Agg})$.

In base al risultato derivante dall'applicazione di tale formula, si potranno determinare le seguenti condizioni di erogazione del punteggio aggiuntivo:

- importo pari ad € 150,00= aggiuntivi, se il risultato sarà maggiore della quota aggiuntiva erogabile per il numero di dipendenti aventi diritto, calcolata per l'anno considerato;
- importo pari ad euro 00,00= (zero), se il risultato sarà minore o uguale a zero;
- importo intermedio (tra euro 150,00= ed euro 00,00=) fino a concorrenza dell'importo risultante, se il risultato sarà maggiore di zero ed inferiore alla quota aggiuntiva erogabile.

Art. 4

Termine di erogazione del "Premio di risultato".

Periodo di validità del "Protocollo d'intesa"

Il premio di risultato verrà erogato entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

A copertura del costo contrattuale verrà addebitati ai lavoratori non iscritti alle OOSS un importo di 40,00 € lordi per ogni anno di competenza. I lavoratori riceveranno comunicazione almeno 30 giorni prima dell'addebito.

La validità del presente Protocollo d'intesa è stabilita in 3 anni, ai fini dell'ultimo pagamento.

Nell'ipotesi in cui risultasse necessaria, anche per concorso di cause, una strutturale riorganizzazione del lavoro tale da non risultare compatibile con i parametri scelti per la determinazione del PdR in oggetto, le parti si incontreranno per valutare gli interventi eventualmente adottabili in relazione al PdR medesimo.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è stato costituito e concluso nel rispetto del CCNL dei Servizi Ambientali.

Tutto quanto confermato, accettato e sottoscritto.

Il rappresentante legale di ASIA

Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale:

Scanzoni Ruggero
FIRMATO IN ORIGINALE

Per l'O.S. UILTEC del Trentino-Alto Adige:

Di Chiara Giuseppe
FIRMATO IN ORIGINALE

Augelli Enzo
FIRMATO IN ORIGINALE

Fattor Adriano
FIRMATO IN ORIGINALE

Per l'O.S. F.P. CGIL del Trentino-Alto Adige:

Virruso Giovanni
FIRMATO IN ORIGINALE

Nicolodi Stefano
FIRMATO IN ORIGINALE